

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

GILBERTO ANTONIO DA SILVA

LAY-OFF: ALTERNATIVA AO DESEMPREGO E EMPREGO

**Florianópolis
2017**

GILBERTO ANTONIO DA SILVA

LAY-OFF: ALTERNATIVA AO DESEMPREGO E EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Dr. Everton das Neves Gonçalves.

Coorientador: Professor Msc. Rodrigo Steinmann Bayer.

Florianópolis

2017

“Tudo tem a sua ocasião própria, e há tempo para todo propósito debaixo do céu”.
Eclesiastes 3: 1

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, o único digno de toda honra e toda glória, criador do céu e da terra. É Ele que me capacita e me possibilitou chegar até aqui. Obrigado Senhor!

Obrigado Hannah e Felipe pelos dias, meses e anos de ausência em suas vidas, mas o objetivo maior era servir como exemplo para vocês e estímulo para sua caminhada que ainda está iniciando, mas nem por isso é menos difícil. Esse trabalho é para vocês.

Sou muito grato a minha família por todo suporte, educação e incentivo. Por sempre acreditarem que seria possível. Mesmo sem ter como recuperar o tempo em que deixamos de estar juntos, em função deste trabalho e da graduação, queria dizer que eu amo todos e todas. Obrigado Seu Thadeu, obrigado Dona Vera.

Meu mais profundo agradecimento a todos que colaboraram direta e indiretamente com a construção deste Trabalho de Conclusão de Curso. Aos professores Everton e Rodrigo Bayer, meus orientadores, pela confiança, dedicação e suporte que me conferiram durante todo o processo de pesquisa, sempre gentis, atenciosos e presentes na construção deste trabalho.

Também sou grato aos demais professores do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina, por contribuírem para minha formação acadêmica e por compartilharem o seu conhecimento, que será levado por toda minha vida.

E para finalizar, agradeço aos demais colegas de graduação, em especial aos meus colegas de EMAJ, Leo e Joel, e ao meu amigo (irmão em Cristo), Josimar Maciel, pelo apoio e dicas, sempre que solicitado.

RESUMO

Essa monografia tem o objetivo de apresentar alternativa ao desemprego e emprego que está positivada no artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho e que em momentos de crise é aplicável. Aqui será feita a construção teórica e histórica sobre o início do *lay-off*. Ademais, também será abordada a aplicabilidade dessa medida, nos dias atuais, haja vista que o Brasil está passando por outra crise político-econômica. E para finalizar, apresentar-se-á concretamente como utilizar-se do *lay-off* como alternativa aos empregados, empregadores, sindicatos e toda sociedade civil, para atenuar as dificuldades econômicas que se apresentam continuamente, como consequências das diferentes políticas econômicas.

Palavras-chave: Desemprego. Emprego. Crise econômica. *Lay-off*. Consolidação das Leis do Trabalho. Negociação coletiva.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AgvPet	Agravo de Petição
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB/1988	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN	Instrução Normativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LC	Lei Complementar
MF	Ministério da Fazenda
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PLP	Projeto de Lei Complementar
PLS	Projeto de Lei do Senado
PNQ	Programa Nacional de Qualificação Profissional
RIT	Repartição Internacional do Trabalho
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO <i>LAY-OFF</i>.....	10
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	10
2.2 CONCEITO DE <i>LAY-OFF</i> E SUA HISTÓRIA.....	14
2.3 SUSPENSÃO X INTERRUPTÃO.....	17
2.4 <i>LAY-OFF</i> X FÉRIAS COLETIVAS.....	22
3 A REFORMA TRABALHISTA E A NECESSIDADE DE NEGOCIAR	26
3.1 DIREITO COLETIVO.....	26
3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	29
3.3 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS	33
3.4 O ARTIGO 476-A E A OBRIGATORIEDADE DE NEGOCIAR.....	36
4 O <i>LAY-OFF</i> COMO ALTERNATIVA À CRISE ECONÔMICA NO BRASIL	39
4.1 O ENFRENTAMENTO DA CRISE ECONÔMICA NO BRASIL COMO DEVER DO ESTADO.....	39
4.2 EVITANDO UM PROBLEMA SOCIAL	43
4.3 ALTERNATIVAS À CRISE ECONÔMICA NO BRASIL	45
4.4 CONCEITO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	47
4.5 O PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	50
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

O objetivo geral desse Trabalho de Conclusão de Curso é demonstrar, a luz do Artigo 476-A da CLT, que o *lay-off* é uma ferramenta que pode ser utilizada pelos empregadores em momentos de crise. Nele será demonstrado o seu surgimento, sua aplicabilidade em momentos de crise no Brasil e, por fim, a necessidade de negociar para efetivar-se a suspensão para qualificação profissional.

Esse trabalho será dividido em três capítulos, no primeiro, será feito o estudo teórico e histórico do surgimento do *lay-off*. No segundo capítulo, demonstrar-se-á como é a aplicada, na prática, nos dias atuais, essa ferramenta que apresenta-se como alternativa ao desemprego e emprego. Serão estudados, no terceiro e último capítulo, a aplicabilidade do *lay-off* como alternativa aos momentos de crises vivenciados pelo Brasil.

O momento econômico vivenciado pelo Brasil, leva à busca de alternativas para superar a crise financeira. O rápido avanço tecnológico faz com que o mercado de trabalho busque profissionais cada vez mais qualificados e preparados para saber acompanhar esse avanço.

Dentro dessa lógica, o tema *lay off*, busca garantir o emprego em momentos de crise e, ao mesmo tempo, aproveitar essa suspensão para buscar a qualificação profissional, para que após verificada a estabilização da economia, o empregador possa buscar esse mesmo profissional, porém agora, ainda mais qualificado, para desempenhar suas atividades laborais.

Neste diapasão, entende-se que com o desemprego vem junto o problema social, pois sem ter como manter o seu próprio sustento e o da família, o trabalhador não tem a dignidade para buscar as mínimas condições para sobreviver.

E, nesse contexto, o *lay-off* apresenta-se como ferramenta, tanto para o empregador, como para o empregado, pois superada essa fase ruim, o trabalhador retorna às suas atividades laborais e com o diferencial de encontrar-se ainda mais qualificado, devido aos cursos de qualificação profissional que fizera nesse momento

ocioso.

Esta monografia foi realizada com base em pesquisas de materiais já publicados, teses, dissertações, jornais, livros e conhecimento adquirido, através dos anos cursando tanto Direito, quanto Ciências Sociais, na Universidade Federal de Santa Catarina.

O método de abordagem será o dedutivo, conforme afirmam Mezzaroba e Monteiro (2006, p. 65), *in verbis*:

A questão fundamental da dedução está na relação lógica que deve ser estabelecida entre as proposições apresentadas, a fim de não comprometer a validade da conclusão. Aceitando as premissas como verdadeiras, as conclusões também o serão.

Se, por um lado, o método dedutivo possibilita levar o investigador do conhecido para o desconhecido com uma margem pequena de erro, por outro, esse mesmo método tem seu alcance bastante limitado, já que sua conclusão não pode em hipótese alguma ultrapassar o conteúdo enunciado nas premissas.

Esse método possibilita ao investigador passar do conhecido para o incógnito, com uma pequena margem de erro, mas ao mesmo tempo, tem alcance bastante limitado, já que as conclusões não podem ultrapassar as premissas iniciais. Note-se que quem adota o estilo formal de pensamento, utiliza-se do referido método para elaborar e desenvolver seus estudos.

A técnica de pesquisa será bibliográfica e o procedimento será monográfico.

Deste modo, é possível afirmar que este trabalho empregará os procedimentos comparativo e histórico, analisando-se a evolução desde o surgimento do *lay-off* até a contemporaneidade, além do que, serão demonstrados os conceitos, a fim de demonstrar que essa ferramenta é muito importante, numa economia em crise, a qual o Brasil se encontra.

O enunciado proposto ainda é pouco conhecido da maioria dos empregados e empregadores. Porém, o *lay-off* apresenta-se como ferramenta para enfrentar o atual cenário de crise no Brasil. Portanto, é preciso debater o assunto e apresentar

essa alternativa para enfrentar a crise econômica.

O interesse em explicar o tema em questão baseia-se, primeiramente, na afeição pela disciplina do Direito do Trabalho, matéria que trata da busca pelo equilíbrio entre o mais fraco (empregado) e o mais forte financeiramente (empregador). Trabalhando nos Correios há 20 anos, o graduando já participou de diversas entidades representativas dos trabalhadores, como sindicato, federação e associação. Também como cidadão brasileiro se preocupa com a situação econômica do País e entende que o desemprego gera um dos maiores problemas sociais.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS DO LAY-OFF

Neste capítulo serão abordados os conceitos históricos do surgimento do trabalho e como o homem se relacionou com ele desde tempos remotos. Também apresentar-se-á o conceito de *lay-off* e suas características.

Por fim, serão apresentadas as diferenças entre *lay-off* e outros institutos que se utilizam no Direito do Trabalho, como férias coletivas, suspensão e interrupção.

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na busca pela alimentação, o homem desde os tempos remotos, desenvolve pequenas ferramentas e é a partir daí que o trabalho começa a se desenvolver, pois faz parte das necessidades do homem, na busca pela sobrevivência.

Em todo o período da história, o homem é conduzido direta e dolorosamente pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra seus semelhantes. A mão é o instrumento do seu trabalho. Desse modo, o “trabalho” não era como conceituava-se atualmente, mas sim, a constante luta pela sobrevivência.

Nas palavras de Delgado (2010, p. 78), *in verbis*:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

A existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalista.

Porém, o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na

verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

Nessa perspectiva, Martins (2009, p.5), ao conceituar o progresso do Direito do Trabalho e o contrato de trabalho, afirma que ambos começaram a se desenvolver com a eclosão da Revolução Industrial. Constatase que a principal razão econômica do surgimento foi a chegada da máquina a vapor como fonte energética. O Direito do Trabalho é fruto da evolução da humanidade.

Ademais, ainda ressalta Martins (2009, p. 7), *in verbis*:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em lugar encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia.

Delgado (2010, p. 82) ratifica que o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do Século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Nesse sentido, é importante procurar “conectar-se” com as modernidades e se “abrir” para o engajamento na sociedade, como cidadão e ter atuação protagonista nesse processo de transformação constante.

A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do subordinado. A proteção ao hipossuficiente e com o emprego típico, verifica-se ser a preocupação maior. É interessante lembrar que, em seus primórdios, existia uma dificuldade em separar o Direito do Trabalho da política social.

Ainda, dissertando sobre a história do Direito do trabalho, Nascimento (2008, p. 32-33), destaca, *in verbis*:

Diferem história do trabalho e história do Direito do Trabalho. Os objetos são diferentes. Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do Direito do Trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram.

Cassar (2012, p. 3) entende, *in verbis*:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem do latim *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (caveleiro de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

É crucial, antes de qualquer consideração, salientar que no Brasil, o trabalho é visto como um “castigo”, ideia consoante à origem do termo. Verifica-se igualmente o sentido negativo de trabalho nos idiomas germânicos, nos quais *arbeité* é expressão dada para o trabalho árduo da criança filha dos servos.

Oportuno destacar que o trabalho traz a conotação de sacrifício, pois costuma-se associar a segunda-feira ao início de um novo ciclo de jornada de trabalho e assim, odeiam-se às segundas-feiras. Os brasileiros ainda veem o trabalho como um verdadeiro “martírio”, influência da tradição católica, na qual o trabalho é tido como um castigo rumo à salvação.

Outrossim, o trabalho sempre esteve presente durante a evolução e desenvolvimento da humanidade, sendo que nos mais diversos períodos da história, desde a antiguidade, o ser humano com ele se confrontou, sendo como escravo, servo ou artesão e independente da situação, utilizou do trabalho para o seu crescimento pessoal.

Note-se que, nos mais remotos momentos da história, o homem busca através da exploração de terceiros, obter privilégios e enriquecimento e isso não é diferente na contemporaneidade.

A partir do Governo do Presidente Getúlio Vargas, sustenta Cavalcante e Jorge Neto (2012, p. 32), e devido à Revolução de 1930, inicia-se a fase da oficialização do Direito do Trabalho. Principalmente pela influência histórica do modelo corporativista italiano, o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação.

O Direito do Trabalho, é obra inacabada. Sua finalidade básica, como desde o início, é a proteção jurídica do trabalhador, esta proteção tem o objetivo de igualar as partes, pois na relação empresa x empregado é notável que haja uma discrepância de ordem econômica (NASCIMENTO, 2014, p. 45).

Por oportuno, deve-se ressaltar que a relação trabalhista não é similar. Nesse aspecto, o Estado precisa igualar a relação entre empregados e empregadores, para que possam negociar no mesmo nível.

Nesse diapasão, faz-se necessário trazer à colação, a finalidade e fundamento do Direito do Trabalho, nas palavras de Martins (2010, p.17), que é, melhorar as condições de trabalho dos obreiros. Pretende-se corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa e assegurar que o trabalhador possa desempenhar suas atividades, em um ambiente salubre, para que através do seu ofício, possa desempenhar seu papel na sociedade.

Conforme o artigo 1º, incisos III e IV, da CRFB, pode-se afirmar que o trabalho deve ser algo prazeroso, pois dele depende a própria felicidade e a realização do ser humano, pois dedica-se em média 8h diariamente e mais da metade da vida com a atividade laboral. Logo, ter um ambiente de trabalho digno, salubre e harmônico é fundamental na busca da dignidade da pessoa humana.

Dentro desta perspectiva, cumpre ressaltar que se necessita criar mecanismos para a garantia e manutenção do emprego, e o *lay-off* apresenta-se como uma ferramenta em que as empresas em momentos de crise, utilizam-se para em um momento de retomada de crescimento econômico vir a contratar trabalhadores como maior qualificação profissional e conectados com a rápida evolução tecnológica.

2.2 CONCEITO DE LAY-OFF E SUA HISTÓRIA

Primeiramente há de se ressaltar que em momentos de crise, as empresas têm o *lay-off* como alternativa para confrontá-la. A expressão é de origem inglesa e está muito alinhada como a realidade brasileira. O termo refere-se à suspensão temporária de contratos de trabalho. Ultimamente utiliza-se esse recurso pelas empresas, para reduzir a produção e os custos.

Analisando-se, por exemplo, o *caput* do art. 476-A, da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), isso fica mais nítido:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Martins (2010, p. 342), assinala, *in verbis*:

Significa o *lay-off* ficar o trabalhador em disponibilidade por certo tempo, ficando afastado da empresa até sua recuperação. Seria uma espécie de licença remunerada ao trabalhador, que fica em casa e não é dispensado. A empresa não faz a dispensa, pois precisa de trabalhadores qualificados. Pode o empregador determinar que o empregado faça cursos de qualificação profissional.

Nas palavras de Ribas (2009, p. 54), *in verbis*:

A suspensão é uma espécie de licença, onde a empresa não precisa necessariamente dispensar os trabalhadores e após esse período, a empresa recebe um funcionário mais qualificado e preparado para o mercado de trabalho. Essa medida tem a vantagem de permitir que a empresa se ajuste

a eventual redução na demanda, diminuindo temporariamente os seus custos e proporcionando uma rápida recuperação da produção na hipótese de melhoria do cenário econômico”.

Oportuno destacar que a suspensão para a qualificação profissional foi instituída pela Medida Provisória (MP) 1.726/98, a qual acrescentou o Art. 476-A no corpo da CLT. Atualmente, a matéria é disciplinada na Lei nº 2.161/41, de 24/8/2001, com vigência por força da EC 32.

Dispõe o artigo 2º da Lei nº 4.923 de 1965:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante *não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual*, respeitado o salário-mínimo regional e *reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores*.

Nessa perspectiva, muitas empresas brasileiras, especialmente a indústria automotiva, têm buscado maneiras juridicamente lícitas para enfrentarem a retração da demanda por bens e serviços, sem que isso resulte em fechamento de postos de trabalho, fato que representaria um custo ainda maior para as empresas.

Dispõe o *caput* do art. 476-A, da CLT, que se pode possibilitar a suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. A suspensão será pelo prazo mínimo de dois meses e máximo de cinco meses. Exige-se a expressa previsão em convenção ou acordo coletivo.

O prazo limite poderá ser prorrogado, observando-se as regras inseridas no art. 476-A, § 7º:

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

O contrato de trabalho não poderá ser suspenso mais de uma vez no período de 16 meses para efeito da qualificação profissional do empregado. O objetivo da determinação legal é que a empresa tenha uma programação para suspensão dos efeitos do contrato de trabalho para qualificação profissional. A finalidade da norma também é evitar fraudes, no sentido de o empregador suspender constantemente os efeitos do contrato de trabalho.

O período de 16 meses deve ser contado a partir da primeira suspensão, a partir de quando esta foi realizada.

Ainda conforme Gomes et al. (2008, p.355), *in verbis*:

É necessário garantir a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, durante o período de suspensão e, por fim, pode-se conceder ajuda compensatória mensal, que exerce a função complementar da bolsa de qualificação profissional, quando concedida.

O artigo 476-A, parágrafo 6º dispõe:

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Por fim, pode-se utilizar o *lay-off* em momentos de crise econômica, e com a suspensão da atividade o trabalhador qualifica-se através de cursos para os novos desafios que serão apresentados. Suspender a atividade, sem que se demita o

obreiro, é importante tanto para empresa, quanto para o trabalhador.

2.3 SUSPENSÃO X INTERRUPTÃO

No tocante ao desenvolvimento do presente estudo, se torna imprescindível compreender a diferença entre os institutos da “suspensão” e da “interrupção”.

Conforme Martins (2010, p.324), *in verbis*:

Diferentemente da interrupção, a suspensão é a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho, por outro lado na interrupção há a cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. Entende-se que a cessação deva ser temporária e não definitiva.

Corroboram Cavalcante e Jorge Neto (2012, p.727), ao afirmar, *in verbis*:

Apesar da discussão acadêmica que envolve o tema, diz-se interrupção do contrato de trabalho quando apenas algumas partes das obrigações contratuais podem ser atingidas (cessação provisória e parcial), normalmente no que tange ao pagamento de salários e contagem do tempo de serviço. Convém esclarecer, que na suspensão do contrato laboral, determina-se que a cessação é provisória e total, o empregado nesse caso, não fará jus ao recebimento de salários nem à contagem do tempo de serviço.

Convém esclarecer que, segundo Martins (2010, p. 324), *in verbis*:

A interrupção e a suspensão são dois institutos que inviabilizam a extinção do contrato de trabalho. Pode-se dizer que a CLT não traz definições sobre o que é a suspensão e a interrupção. A interrupção e a suspensão são dois institutos que inviabilizam a extinção do contrato de trabalho. Desse modo, é difícil conceituais os referidos institutos. A maioria da doutrina esclarece que na suspensão a empresa não deve pagar salários, nem contar o tempo de serviço do empregado que está afastado. Na interrupção há necessidade do pagamento dos salários no afastamento do trabalhador, e, também a contagem de tempo de serviço.

Nos casos de suspensão contratual, a paralisação é quase plena e que durante esse período, o tempo de serviço não é computado, não sendo devido o FGTS, nem qualquer outra parcela ao empregado.

A interrupção corresponde a uma espécie de suspensão parcial das atividades laborais. Caso ocorram certos fatos, é assegurado a todo empregado, o direito de deixar de comparecer ao serviço, por um curto prazo.

Apontam Gomes e Gottschalk (2008, p.349), que para as hipóteses de suspensão total, a lei assegura, o direito ao emprego, após a suspensão, a todas as vantagens que tiverem sido atribuídas à categoria a que pertença a empresa e o direito a contagem do tempo de serviço. Esses são os três direitos principais.

Feito este esboço, compreende-se, pois, destacar o artigo 471 da CLT, quando o trabalhador retorna ao trabalho, em ambos os casos, entende-se em relação aos efeitos do contrato de trabalho, que o empregado afastado terá direito a todas as vantagens, que tenham sido atribuídas à categoria profissional a que pertencia na empresa:

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Analisando-se os elementos dos dois conceitos reproduzidos, é possível chegar à distinção entre suspensão e a interrupção do contrato de trabalho. Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho (MARTINS, 2009, p.325).

Por fim, Octavio Bueno, citado por Cavalcante e Jorge Neto (2010, p.743), entende que os períodos de suspensão não deveriam ser computados na duração dos contratos a termo. Entende-se, do mesmo modo, que os de interrupção deveriam.

É de fundamental importância trazer à baila, as espécies de suspensão e interrupção que informam a jurisdição, que, no entendimento de Martins (2009, p.325-342), podem ser resumidas em vinte e uma:

Aborto - A CLT no artigo 395, diz que se o aborto não é criminoso, a empregada tem direito a duas semanas de descanso, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. Trata-se portanto, da interrupção do contrato de trabalho, por que nesse caso, conta-se o tempo de serviço para todos os efeitos, no entanto, se o aborto for criminoso, haverá suspensão do contrato de trabalho, e devido a essa ação criminosa, não gerará nenhum efeito para a empregada.

Auxílio-doença - Dispõe o artigo 476 da CLT que, em caso de auxílio-doença, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício. Até os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento serão computados como período de interrupção, sendo pagos os salários e a contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais (art. 60, § 3º, da Lei n. 8.213/91). Logo, sendo concedido o respectivo auxílio, há a interrupção do contrato de trabalho, visto que ocorre a cessação provisória e parcial do pacto laboral. No entanto, pode-se dizer que haverá suspensão do contrato de trabalho se o empregado receber auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos, quando não haverá a contagem do tempo de serviço nem para efeito de férias.

Acidente de trabalho - Em relação à acidente de trabalho, o dia do acidente do trabalho e os 15 dias seguintes serão remunerados pelo empregador. Trata-se de hipótese de interrupção.

Aposentadoria por invalidez - Dispõe o art. 475 da CLT, que o empregado aposentado por invalidez tem seu contrato de trabalho suspenso durante o prazo fixado pelas leis da previdência para a efetivação do benefício.

Aviso-prévio - Dispõe o artigo 488, da CLT que as reduções diárias e semanal para o trabalhador urbano e a diária para o rural (art. 15, Lei 5.889/73) durante o cumprimento do aviso-prévio são consideradas como interrupção do contrato individual de trabalho. Deve-se pagar o salário dessas horas e contar o tempo de serviço.

Empregado eleito para cargo de Diretor - Segundo a súmula 269, do TST, o empregado eleito para o cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer com subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Encargo público - Conforme o art. 472 da CLT, o afastamento do empregado em razão de exigências decorrentes de encargo público não constituirá motivo para rescisão do contrato de trabalho. Nesse caso, os efeitos são suspensos.

Falta ao serviço - Quando previstas em lei, norma coletiva, regulamento de empresa ou no próprio contrato, as faltas ao serviço serão consideradas justificadas. Nos respectivos casos, configura-se hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

Férias inércia - Ao período de férias, o empregado recebe remuneração acrescida de um-terço, como prevê a Constituição Federal no artigo 7º, XVII, tendo o período computado para todos os efeitos legais, o período aquisitivo do próximo período de férias. Esse é o exemplo mais comum de hipótese de interrupção de contrato de trabalho.

Greve - O art. 7º, da Lei nº 7.783, dispõe que, se forem observadas as determinações previstas na referida norma, o contrato de trabalho fica suspenso. Outrossim, se a empresa pagar salários durante a greve, tem-se a hipótese de interrupção do contrato laboral.

Inquérito para apuração de falta grave - Importante destacar que, acolhido o pedido de inquérito de apuração de falta grave, com reintegração do empregado e pagamento de salários, há hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Por outro lado, se o pedido do inquérito for rejeitado, porém, não havendo pagamento de salários, configura-se suspensão contratual.

Intervalos - Conforme o § 2º, do artigo 71, da CLT dispõe que, os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. Nessa situação, os efeitos do contrato de trabalho são suspensos.

Lockout - Dispõe o art. 17 da Lei nº 7.783/89 que, quando por iniciativa do empregador, as atividades são suspensas, configura-se hipótese de interrupção do contrato laboral. Procura-se com essa medida, frustrar negociação ou dificultar o

atendimento de reivindicações dos empregados.

Prontidão e sobreaviso - Conforme art. 4º da CLT, o empregado fica à disposição do empregador, na prontidão ou sobreaviso. Portanto, essa hipótese, configura interrupção do contrato de trabalho.

Repouso semanal remunerado - Trata-se de hipótese típica de interrupção do contrato de trabalho, como dispõem a Constituição Federal, no artigo 7º, XV e da Lei nº 605/ 49, em que o empregado não trabalha, mas o empregador deverá obrigatoriamente pagar o salário correspondente e conta-se o tempo de serviço.

Representação sindical - Quando se elege para desempenhar o manto sindical e o empregado continua normalmente prestando serviços ao empregador, não se configura nem em interrupção, nem em suspensão do contrato. Cumpre ressaltar que, conforme acordado com a empresa, se o empregado não trabalhe, nesse caso terem-se a hipótese de suspensão do contrato laboral.

Salário-maternidade - O pagamento do referido auxílio é realizado pelo INSS. A gestante terá o direito à licença de 120 dias, conforme a Carta Maior de 1988 em seu artigo 7º, XVIII, sem prejuízo do emprego e do salário. Trata-se assim, de hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

Segurança nacional - Convém esclarecer que, por motivo relevante de segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do serviço ou do local de trabalho, sem que configure a suspensão do contrato de trabalho. Na hipótese do empregado afastar-se em virtude de inquérito administrativo para apuração.

Serviço militar de motivo de interesse de segurança nacional - o contrato ficará interrompido. Enquanto perdurar a prestação do serviço militar serão computados como tempo de serviço e a obrigação dos depósitos do FGTS pelo empregador, bem como pagamento salarial referentes aos primeiros 90 (noventa dias) conforme dispõe o artigo 472, § 5º, da CLT). Prescreve o artigo 61 da Lei nº 4.375/64, que se o obreiro é convocado para manobras, tem direito a receber do empregador dois terços do valor da remuneração, evidenciando, nesse caso, hipótese de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho.

Suspensão disciplinar - Dispõe o art. 474, da CLT, que a suspensão disciplinar,

configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional - Qualificação profissional para participação do empregado promovido pelo empregador (art. 476-A, da CLT). Durante tal período, o empregador não poderá despedir o empregado desde o afastamento até 3 meses após o retorno, sob pena de arcar com multa, em favor do empregado, em valor previsto em convenção ou acordo coletivo, no valor mínimo correspondente à última remuneração mensal do empregado anterior à suspensão do contrato, além de verbas rescisórias conforme previsão legal.

Depois de destacar as diferenças entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho e suas espécies, faz-se necessário conceituar e fazer a diferenciação entre *lay-off* e férias coletivas, que do mesmo modo, também são confundidas, no âmbito do Direito do Trabalho.

2.4 LAY-OFF X FÉRIAS COLETIVAS

Interessante salientar que ambos os institutos se regem pela CLT, o conjunto de leis brasileiras que trata dos direitos e deveres de empregadores e empregados. Destaca-se que, apesar de parecidos, são distintos no que tange aos seus conceitos e previsão legal.

Descreve o artigo 139 da CLT que, as férias são chamadas coletivas quando concedidas não apenas a um empregado, mas a todos empregados da empresa ou de um determinado estabelecimento ou setores da empresa.

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Faz-se mister destacar, primeiramente, que o artigo 476-A da CLT, dispõe que:

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Sendo assim, o *lay-off* é a suspensão temporária do contrato de trabalho, em prazo de dois a cinco meses, para requalificação e treinamento de funcionários e ferramenta opcional, para superar as crises que se apresentem.

Conforme o parágrafo terceiro, do artigo 476-A, da CLT:

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

Nesse período, o trabalhador não receberá seu salário, porém, a empresa pode, voluntariamente, manter benefícios como plano de saúde e seguro de vida, conforme dispõe o parágrafo 4º, do art. 476-A, da CLT:

§ 4º - Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

Quando o contrato de trabalho é suspenso para qualificação profissional, o empregador é obrigado, neste intervalo de tempo, a oferecer aos funcionários afastados treinamentos de qualificação profissional. O obreiro também terá direito a ganhar bolsa de requalificação paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O empregador pode, mas não é obrigado, a conceder ajuda de custo aos empregados em *lay-off*.

Por fim, a referida suspensão do contrato só pode ser feita uma vez a cada 16 meses.

Por seu turno, as férias coletivas podem ser divididas em dois períodos, dentro de um ano, deve-se respeitar que o período não pode ser menor que dez dias. Essa medida pode abranger todos os funcionários de uma empresa, ou apenas alguns setores e departamentos.

Acerca disso, vale citar o ensinamento de Cavalcante e Jorge Neto (2012, p.703), afirmando que a concessão das férias coletivas ocorre quando se tem a queda do volume da produção, costume-se aplicá-la no período do Natal até o Ano Novo. Cumpre ressaltar que não é necessária a anuência do empregado a respeito da data de concessão das férias coletivas, conforme art. 139, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

Nesse aspecto, a empresa deve comunicar o Ministério do Trabalho com, pelo menos, 15 dias de antecedência as datas de início e fim das férias coletivas, informando os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Em igual prazo deverá enviar cópia da aludida comunicação aos sindicatos representantes das respectivas categorias profissionais.

Pode-se dizer que como o afastamento é remunerado, as férias coletivas tem o objetivo de reduzir estoques, ao passo que no *lay-off* corta-se imediatamente os custos.

Por fim, entende-se que tanto as férias coletivas, como o *lay-off*, apresentam-se como alternativas em momentos de crise. Apesar de o enfrentamento da crise ser um dever do Estado, quando patrões e trabalhadores chegam em um acordo, todas as partes envolvidas ganham. Ademais, quando cada um cede um pouco, a negociação tende a concretizar-se de maneira mais fácil e o momento que é de crise,

é atenuado pela disposição e entendimento que cada um tendo seu papel para solucioná-lo.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A NECESSIDADE DE NEGOCIAR

O Governo do Presidente Michel Temer, no segundo semestre de 2016, apresentou o Projeto de Lei nº 6787, propondo a reforma trabalhista, que tramita no Congresso Nacional. Nessa proposta, a negociação de alguns itens da CLT, terá prevalência sobre a própria Lei. Ademais, o Direito Coletivo e a Negociação Coletiva, precisam modernizar-se, em face aos desafios que a conjuntura político-econômica apresenta.

Serão apresentados neste terceiro e último Capítulo, a necessidade de negociar, para que ambas as partes tenham avanços, tendo como elementos norteadores: a crise; o papel de cada um na sociedade; e a garantia e manutenção do emprego. Ademais, empregados e empregadores, precisam adaptar-se ao novo cenário econômico e avaliar diariamente a conjuntura mundial.

3.1 DIREITO COLETIVO

Primeiramente, cumpre destacar a presença de certas denominações arcaicas. Trata-se de epítetos que designam, em épocas mais remotas, o Direito do Trabalho em geral, embora também se referindo ao Direito Coletivo. São elas: Direito Industrial; Direito Operário; e Direito Corporativo. Nenhuma delas, entretanto, mereceu permanecer no tempo, em face de suas próprias debilidades (DELGADO, 2010, p.1192).

Nascimento (2008, p. 365-366) assinala, *in verbis*:

Direito Coletivo do Trabalho, para muitos Direito Sindical, é o ramo do Direito do Trabalho que disciplina as organizações sindicais, sua estrutura, suas relações representando as categorias profissionais e econômicas, os conflitos coletivos, tudo segundo um princípio pluralista de formação da ordem jurídica. A representação dos trabalhadores na empresa, não organizada em sindicatos, é, também, parte dos estudos do Direito Coletivo do Trabalho, e as negociações coletivas vêm cada vez mais ocupando um espaço maior.

Cabe salientar que o Direito Coletivo de trabalho, surgiu para igualar as forças econômicas das partes contratantes e, assim, reequilibrar as posições das partes no ato de contratar.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, que estão previstos no artigo 1º, inciso III e IV, respectivamente, da CRFB/88, constituem fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A concretização do princípio da dignidade da pessoa humana só é possível pela ligação de suas duas dimensões do Direito Coletivo: individual e social. O seu objetivo é assegurar ao homem o mínimo de direitos que devem ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, de forma a preservar a valorização do ser humano.

Dispõe o artigo 114 da CRFB/88 que, à Justiça do Trabalho compete decidir os conflitos do trabalho. O parágrafo segundo, do mesmo artigo, deixou a opção das partes negociarem diretamente, arbitragem direta e arbitragem oficial, pela própria Justiça do Trabalho:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Como demonstram Gomes e Gottschalk (2008, p.535), o princípio de proteção é a motivação de ser do Direito do Trabalho. O Direito Coletivo do trabalho destina-se a estabelecer, por método específico, proteção do trabalho humano dependente, visando à proteção da parte mais fraca dessa relação: o trabalhador.

O Direito coletivo é a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional. Os princípios do Direito Coletivo são aplicáveis a todo processo coletivo, compreendendo desde a negociação coletiva até o sindicalismo (CASSAR, 2012,

p.1287).

Como expõe Delgado (2010, p.1191), *in verbis*:

O Direito do trabalho é um complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais. Nessa perspectiva, o Direito individual trata da regulação do contrato de emprego, positivando os direitos, obrigações e deveres das partes. Ademais, por exceção, de outras relações laborativas especificamente determinadas em lei.

O Direito Coletivo do Trabalho, por seu turno, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva. Nessa perspectiva, esse segmento ordena as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores.

Oportuno destacar que, conjuntamente com as expressões Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical, encontra-se a expressão Direito social. As três expressões disputam a hegemonia quanto à designação do segmento juscoletivo trabalhista. No entanto, é de suma importância entender os diferentes conceitos.

Os princípios do Direito Coletivo podem ser classificados em três grandes grupos: os princípios assecuratórios; os princípios regentes das relações entre os seres coletivos; e os princípios que tratam das relações e feitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produtivas.

Apontam Cavalcante e Jorge Neto (2012, p. 1677), *in verbis* que:

No grupo dos princípios assecuratórios, enquadram-se aqueles que têm a finalidade de assegurar a existência da condição necessária para o surgimento e manutenção do ser coletivo. Nesse sentido, temos o princípio da liberdade e autonomia sindical, exemplificando esse grupo.

Os autores ainda referem:

“Os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, da

equivalência dos contratos coletivos e da lealdade e transparência nas negociações, encontram-se no grupo dos princípios regentes das relações entre os seres coletivos” (CAVALVANTE; JORGE NETO, 2012, p. 1685). [...] Por fim, no grupo dos princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídica das normas produtivas, estão os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada (CAVALVANTE; JORGE NETO, 2012, p. 1687).

Nas palavras de Delgado (2010, p.1193-1194), a denominação de Direito Coletivo, tem caráter objetivo, realçando o conteúdo do segmento jurídico identificado: relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor. Ao contrário da denominação Direito Sindical, que tem caráter subjetivo, enfatizando o sindicato, que é dos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Por fim, a expressão Direito Social, marca-se pela dubiedade. Designa-se, às vezes, não somente todo o Direito do Trabalho (ambos os segmentos), como também seu ramo associado, Direito Previdenciário e Acidentário.

Para ambos os ramos, a negociação coletiva apresenta-se como norteadora dos anseios individuais e coletivos. Entende-se que é através delas que acontecerão os avanços e para que ocorra é importante saber o posicionamento dentro da sociedade e a obrigação de buscar o entendimento para evitar o litígio.

3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva consiste na melhoria dos direitos do trabalho e dos direitos individuais do trabalhador, assim há alguns objetos que devem ser regulamentados de forma livre ou a partir do disposto na CLT.

Como bem relata o doutrinador, a negociação coletiva é a forma mais eficiente de solução dos conflitos coletivos, no Direito Coletivo de Trabalho. Ademais, ela significa o entendimento direto das partes, referente aquilo que é possível negociar, a fim de resultar na celebração de uma norma coletiva, que regule o trabalho.(CAVALCANTE; JORGE NETO, 2012, p.1819)

Delgado (2010, p. 1275) bem salienta em sua obra que: “A negociação coletiva

é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”.

Ademais Delgado (2010, p. 1277) ressalta, *in verbis*:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estrutura mais democrática do conjunto social.

Outrossim, Martins (2009, p. 786), esclarece referente à conversão 154 da OIT, *in verbis*:

A negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores. Visa-se como a negociação: fixar condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores e disciplinar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores. Objetiva-se através da negociação coletiva a realização da convenção ou acordo coletivo.

Sérgio Giambiagi (2009, p. 231) bem salienta em sua obra, *in verbis*:

O mercado de trabalho brasileiro tem características peculiares. Por um lado, o conjunto legislativo que regula seu funcionamento é extenso, complicado e detalhista. Como resultado, é extremamente difícil desenhar contratos de trabalho com características diferentes daquelas estipuladas na legislação, o que faz com que a estrutura dos contratos de trabalho seja legalmente determinada e de difícil negociação. Portanto, analisando o mercado de trabalho brasileiro desse ponto de vista, deve-se reconhecer que ele é rígido, com pouco espaço para negociação das relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores.

A importância da negociação coletiva trabalhista transcreve o próprio Direito do

trabalho. A proposta de reforma trabalhista inicia-se exatamente nesse ponto, alguns direitos previamente definidos no texto, poderão ser negociados entre empregados e empregadores.

Acerca disso, vale citar o ensinamento de Delgado (2010, p.1283), que esclarece não sendo necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação. Porém, seja imprescindível que no tange à representação dos trabalhadores, firme-se através da representação sindical.

Na mesma esteira, ensina Nascimento (2008, p. 483), *in verbis*:

Se há instituição que é característica do Direito do Trabalho e que mantém vínculos estreitos com toda a estrutura desse ramo do direito é a negociação coletiva. Sua presença é inconteste, tanto no tempo, desde os primórdios da formação juslaboral, como no espaço, independentemente da estrutura política ou ideológica em que se desenvolve.

O que muda é apenas o grau de desenvolvimento da negociação coletiva, mais evoluída nos sistemas políticos liberais e menos praticada nos sistemas jurídico-políticos centralizados no Estado, nos quais maior é a regulamentação estatal das condições de trabalho.

Interessante salientar os princípios disciplinadores na negociação coletiva, que segundo Cavalcante e Jorge Neto (2012, p.1822-1823), são: o princípio da contradição e da cooperação; princípio da preservação do bem-estar social; princípio da preservação dos interesses comuns; e princípio da boa-fé.

Martins (2010, p. 787), assinala, *in verbis*:

Existem várias espécies de negociação coletiva. A primeira depende de um sindicato forte e atuante, pois ocorre em relação a qualquer direito trabalhista, portanto, deve-se ser implementada com a vigilância do sindicato, de outra maneira, o trabalhador é prejudicado.

A Segunda, que ocorre na França, exige-se uma legislação mínima para que ocorra a negociação e por fim, a terceira, que não admite a negociação para todos os direitos.

A negociação coletiva possui funções: jurídicas; políticas; econômicas; ordenadora; e social.

Mister frisar, ainda, que nas palavras de Süsskind (2010, p. 600), *in verbis*:

O sucesso da negociação coletiva, seja entre sindicatos de empregadores e de trabalhadores (convenção coletiva), seja entre empresas e os sindicatos representativos dos seus empregados (contrato ou acordo coletivo), depende de vários fatores, dentre os quais cumpre destacar: garantia da liberdade e da autonomia sindical; razoável índice de sindicalização dos grupo representado; espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.

A negociação coletiva só não terá validade se for expressamente proibida pela legislação estatal. Em nosso ordenamento, o art. 7º da CRFB, inciso XXVI, reconhece as convenções ou acordos coletivos (MARTINS, 2010, p. 798).

Diferentemente do que acontece na maioria dos países, onde a negociação coletiva é obrigatória por força de lei, no Brasil, os sindicatos quando provocados, de acordo com o artigo 616, da CLT, não podem se recusar a negociar. No entanto, não são obrigados a concluir a negociação. No entanto, são os sindicatos que tem legitimidade para negociar.

Dispõe o artigo 616 que:

Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

De acordo com Cavalcante e Jorge Neto (2012, p. 1822), *in verbis*:

Através da negociação coletiva, os interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num ato de intercâmbio, ajustam-se, estabelecendo regras que aderem aos contratos individuais de trabalho, dentro do âmbito de representação dos atores sociais envolvidos na negociação.

É importante ressaltar que, conforme ensinamento de Martins (2010, p. 787), existe uma distinção entre negociação coletiva e convenção e acordo coletivo. Procura-se através da negociação superar as divergências entre as partes. No entanto, se a negociação resultar frustrada, não produz-se-á norma coletiva.

Por fim, entende-se que a negociação coletiva ainda é o melhor caminho para resolução de problemas. Quando as duas partes, obreira e patronal, avaliam a conjuntura e chegam a um denominador comum, todos ganham: patrão, empregado, sociedade e a nação brasileira.

3.3 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

O Estado não é o único meio de solucionar conflitos coletivos. Busca-se outras formas de resolução, entre as quais as convenções e acordos coletivos apresentam-se como alternativas.

De acordo com as lições de Delgado (2010, p.1276), a negociação tem seus instrumentos-fins, os quais consumam o sucesso da dinâmica negocial. No Brasil, chama-se convenção coletiva de trabalho e de acordo coletivo de trabalho.

Martins (2010, p.810) ressalta que as convenções coletivas de trabalho nasceram e desenvolveram-se, principalmente na Europa ocidental e nos Estados Unidos, difundindo-se pelos países industrializados.

Na Inglaterra, em 1824, com a revogação da lei sobre delito de coalisção, as associações de trabalhadores passaram a convencionar com os empregados, condições de trabalho a serem observadas na relação de emprego.

Nesse ínterim, no Brasil, conforme Nascimento (2010, p. 1372), *in verbis*:

O Decreto Federal nº 21.761/32, e a Constituição de 1934 empregaram a

expressão “convenção coletiva” de trabalho, baseou-se na Lei francesa de 1919. Essa mesma expressão foi reproduzida pela Constituição de 1946, pela Constituição de 1967 e pelo Decreto Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1968, modificando a redação dos artigos 611 e 625 da CLT, que adotava o termo contrato coletivo.

A CLT no seu art. 611, caput, define convenção coletiva:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

No mesmo art., no parágrafo 1º, a CLT também define, analiticamente, acordo coletivo de trabalho:

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho

Através da recomendação nº 91 da OIT, define-se todo acordo escrito relativo às condições de trabalho ou emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, como sendo um contrato de trabalho (MARTINS, 2009, p. 811).

Cumprido ressaltar que segundo Martins (2009, p.814), a natureza jurídica da convenção coletiva é controvertida.

Visto isso, salienta-se que a lei é hierarquicamente superior à convenção coletiva, salvo se esta for mais benéfica ao trabalhador. No entanto, não existe hierarquia entre convenção e acordo coletivo, pois ambos estão no mesmo plano, porém, em campos de atuação distintos. A convenção coletiva vale para a categoria, enquanto o acordo coletivo refere-se à empresa ou empresas acordantes (MARTINS,

2010, p.816).

Dispõe o artigo 613 da CLT, a respeito do conteúdo das convenções e acordos coletivos:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

É impossível que a convenção coletiva seja feita verbalmente, necessita-se imprescindivelmente que ela seja escrita. A norma coletiva que não for estabelecida por escrito, será nula. A convenção coletiva é um ato formal (MARTINS, 2010, p.823).

Por fim, entende-se que a classe trabalhadora tem, através da convenção coletiva de trabalho um importante instrumento, pois com essa ferramenta possibilita-se equilibrar as relações de trabalho, garantido assim, que a massa obreira, tenha voz e reivindique seus direitos, a fim de avançar nos seus anseios econômicos, políticos e sociais.

A previsão em convenção ou acordo coletivo está positivada no artigo 476-A da CLT, dando enfãse a negociação. Ademais a proposta de reforma trabalhista aumenta, traz a prevalência da negociação sobre a Lei. Não serão todos os direitos dos trabalhadores que poderão ser “flexibilizados” por negociação coletiva.

3.4 O ARTIGO 476-A E A OBRIGATORIEDADE DE NEGOCIAR

A superioridade da negociação sobre a lei é a principal mudança proposta pela reforma trabalhista. Com isso valoriza-se a negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresas e entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais. Um exemplo é o que se refere ao parcelamento de férias, que a partir da aprovação da reforma, poderá ser realizado em até três vezes.

Nessa perspectiva, onde a reforma traz a prevalência da negociação sobre a Lei, o termo “negociar”, será cada vez mais explorado e, nesse contexto, os sindicatos terão um papel ainda protagonistas na vida profissional dos trabalhadores.

O artigo 476-A, da CLT e seus parágrafos destacam a necessidade de negociar, através das expressões: previsão, autorização, a ser definido, a ser estabelecido em convenção ou acordo coletivo, fica claro que os trabalhadores e empregadores precisarão se fortalecer dentro das suas respectivas categorias profissionais e entender o seu papel dentro da sociedade.

Diversos fatores enfraqueceram os Sindicatos e a partir da nova reforma trabalhista, os mesmos devem buscar o fortalecimento da entidade. O desemprego é exatamente um dos fatores de enfraquecimento da entidade sindical, assim como a descentralização das empresas e o surgimento de novas atividades laborais.

A Dispensa é o ato pelo qual o empregador põe fim ao vínculo empregatício, ficando o empregado à disposição no mercado de trabalho.

O trabalhador precisa do emprego e a demissão causa um impacto na sua vida profissional e pessoal. Ademais, a demissão além de um problema social, causa um

elevado custo para as empresas.

E, nesse aspecto, o *lay-off* apresenta-se como uma ferramenta eficaz, em momentos de crise econômica, pois o contrato de trabalho poderá ser suspenso, desde que seja objeto de negociação em convenções ou acordos coletivos.

Aponta Sússekind (2010, p.601), *in verbis*:

A crise gerada pela globalização tem gerado o enfraquecimento dos sindicatos. Por conseguinte, prejudica-se a negociação coletiva, em quase todos os países. Ademais, a crise gerada, ampliou o desemprego e reduziu o número de trabalhadores filiados aos sindicatos.

Importante destacar que a chegada da “esquerda” ao Poder em 2002 foi outro fator de enfraquecimento dos Sindicatos e das Centrais, pois como a cooptação de seus dirigentes mais qualificados e até mesmo com a defesa do governo, o movimento sindical sofreu esse efeito.

É curial, antes de qualquer consideração, salientar que nas palavras de Giambiasi et al (2009, p. 243), *in verbis*:

Os elevados custos de demissão no Brasil inibem as empresas de utilizarem o processo de tentativa de erros para “descobrir” a qualidade dos trabalhadores, o que tende a aumentar a taxa de desemprego.

Elevadas taxas de desemprego, informalidade e rotatividade de força de trabalho são as principais características do mercado de trabalho brasileiro.

A dispensa do empregado representa sérias consequências econômicas para ele e seus familiares, implicando dificuldades sociais, dado o aspecto alimentar do salário.

Nesse sentido, o artigo 476-A estará em evidência com a nova reforma trabalhista.

No entanto, não serão todos os direitos dos trabalhadores que poderão ser “flexibilizados” por negociação coletiva. Segundo a reforma trabalhista, apenas poderão ser alvo desse negociação os seguintes direitos: pactuação do limite de 220 horas na jornada mensal; o direito, se acordado, à participação nos lucros e resultados da empresa; a formação de um banco de horas, sendo garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal com um acréscimo mínimo de 50%; o tempo gasto no percurso para se chegar ao local de trabalho e no retorno para casa; o estabelecimento de um intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos; estabelecimento de um plano de cargos e salários; trabalho remoto; remuneração por produtividade; dispor sobre a extensão dos efeitos de uma norma mesmo após o seu prazo de validade; ingresso no programa de seguro-emprego; registro da jornada de trabalho; parcelamento das férias em até três vezes, com pelo menos duas semanas consecutivas de trabalho entre uma dessas parcelas.

Entretanto, o FGTS, o 13º salário e seguro-desemprego, não poderão ser negociados e prevalecerá o que a CLT já contempla.

Por fim, evitando-se um problema social, político, econômico e pessoal, deve-se fazer um esforço para que a negociação tenha êxito. As partes devem ter consciência do seu papel na sociedade e dos impactos que a demissão pode causar. E nesse aspecto, chegar ao acordo é não só um ato de evolução política, mas também, uma demonstração de engajamento social.

4 O LAY-OFF COMO ALTERNATIVA À CRISE ECONÔMICA NO BRASIL

É cediço o momento de crise vivenciado pelo Brasil. Basta abrir os jornais ou ir aos postos de gasolina, supermercado ou em outras atividades cotidianas, para se constatar que a inflação faz parte do dia a dia dos brasileiros.

Desta forma, passa-se a análise da utilização do *lay-off* em momentos de crise e, mais especificamente, na contemporaneidade.

4.1 O ENFRENTAMENTO DA CRISE ECONÔMICA NO BRASIL COMO DEVER DO ESTADO

A primeira metade do Século XX foi marcada fortemente por três acontecimentos: a Primeira Guerra Mundial; a Grande Depressão; e a Segunda Guerra Mundial.

No que tange à Grande Depressão de 1929, verifica-se que, além das consequências econômicas, políticas e sociais, ela abalou convicções arraigadas em termos de política econômica. No Brasil, a Revolução ocasionou a perda da hegemonia pela burguesia cafeeira em favor da classe industrial ascendente. A partir de então, o avanço do processo de industrialização foi intensificado na nação. Importante salientar que a referida crise econômica, foi a mais grave da história e durou mais de dez anos.

Cabe destacar que, no Brasil, em novembro de 1937 ocorreu um golpe militar liderado pelo Presidente Getúlio Vargas, eleito indiretamente em 1934, pela Assembleia Nacional Constituinte. Esse golpe ficou conhecido como Estado Novo e instaurou-se o período ditatorial desde então, que prolongou-se até 1945.

Na mesma esteira, assevera Lacerda *et al.* (2006, p.85-86), *in verbis*:

Nos anos de 1950, a conjuntura política internacional era marcada pela Guerra Fria, confrontando EUA e URSS. Aliado dos Estados Unidos, o Brasil foi deixado praticamente à própria sorte, pois dependia estritamente do mercado internacional para o financiamento de seus déficits e seus projetos desenvolvimentistas e para os EUA os interesses estratégicos estavam voltados para a reconstrução europeia e japonesa, no pós-guerra. No mesmo ano Vargas volta ao governo, agora por eleições diretas, significou uma nova tentativa de superação nacionalista e dos entraves à afirmação de um projeto nacional.

No entanto, Café Filho assume o governo, após o suicídio de Vargas em 1954 e, nesse curto espaço de tempo, executa-se no Brasil duas políticas econômicas claramente distintas. Os dois ministros que estavam à frente da política econômica eram Eugênio Gudin, economista ultraliberal e o banqueiro José Maria Whitaker. Gudin podia ser considerado a antítese do governo Vargas, pois era inimigo das propostas desenvolvimentistas e defensor de uma política econômica ortodoxa. Assim que assumiu, Whitaker defrontou-se como uma nova e mais séria crise bancária, ainda decorrente da política contracionista de Gudin. Importante salientar, que de imediato a liquidez da economia foi reestabelecida, por intermédio no Banco do Brasil. O ministro sugeriu uma profunda reforma cambial, buscando unificar as dez taxas distintas, por onde se efetuavam as transações financeiras.

Como denota Lacerda *et al.* (2006, p.107), que

entre 1962 e 1967, a taxa média de crescimento do PIB caiu à metade daquela alcançada no período anterior. Depois de uma temporada de intenso crescimento do PIB, entre 1956 e 1962, a economia brasileira sofreu uma desaceleração que permaneceu até 1967.

Conveniente destacar, as palavras de Brum (2008, p. 260), *in verbis*:

Ao assumir a Presidência da República, em 31 de janeiro de 1961, Jânio Quadros anunciou um plano ortodoxo de estabilização, objetivou-se reordenar a economia e preparar o país para uma nova etapa de crescimento, no entanto, com a renúncia do Presidente, mudou-se o cenário econômico novamente.

Por oportuno, convém destacar que após a renúncia de Jânio Quadros, os militares assumiram o poder político e são eles que passam a comandar a economia.

Acerca disso, vale citar o ensinamento de Brum (2008, p.302), ressaltando que para os militares da época, o desenvolvimento econômico era elemento fundamental da segurança. Ademais, o ensinamento vindo da formação nas escolas militares foi fundamental para o desenvolvimento econômico. A doutrina de Segurança Nacional ministrada na Escola Superior de Guerra foi aplicada na política econômica brasileira, com a mesma disciplina vinda do ensino, ao qual surgiu esse regime instaurado.

Pode-se dizer que apesar das dificuldades da economia brasileira no final da década de 1970 e da evolução desfavorável da conjuntura econômica internacional, o governo Figueiredo conseguiu, especialmente nos dois primeiros anos, algumas realizações importantes (BRUM, 2008, p. 385).

É cediço que se optou no referido governo pelo atrelamento da economia brasileira ao comércio exterior. Esse tipo de aceleração no crescimento econômico causou receio e entende-se que foi essa a causa da recessão, gerando a crise.

Cabe destacar, o ensinamento de Brum (2008, p. 387), *in verbis*:

A opção desse governo pelo crescimento acelerado foi no mínimo temerária. O elevado grau de atrelamento da economia brasileira ao exterior torna a economia do país altamente vulnerável às mudanças ou flutuações da economia e do mercado mundial, resultava-se assim, a recessão e a crise (BRUM, 2008, p. 388).

Importante sublinhar que na década de 80 e início de 1990, o Brasil viveu a sua terceira grande crise global aguda, decorrente da conjugação de vários fatores. Além da economia, a crise era também social, política, moral, ética e psicológica.

Nas palavras de Versiano (2011, p. 9), *in verbis*:

A crise da década de 1980 teve como antecedente uma grande expansão do endividamento externo, nos anos setenta. Nesse último período havia facilidade de obtenção de financiamento externo, em parte uma

consequência do súbito aumento nos preço do petróleo, quando da guerra árabe-israelense de 1973. Os países exportadores de petróleo passaram a aplicar seus vultosos saldos comerciais no mercado financeiro internacional, e o excesso de liquidez nesse mercado fez aumentar a oferta de empréstimos e baixar os juros. O Brasil, assim como outros países, endividou-se pesadamente nesse período, inclusive para financiamento do programa de investimentos do II Plano Nacional de Desenvolvimento, levado a efeito no governo Geisel.

Ainda, dissertando sobre a crise, explana Versiano (2011, p.9-10), *in verbis*:

O Brasil tem longa experiência inflacionária. Nas primeiras décadas do século XX, os indicadores disponíveis, embora precários, indicam uma média anual de aumento de preços de cerca de 5% ao ano. Na década de 1940, quando índices de base mais ampla se tornam disponíveis, a porcentagem de aumento anual de preços atinge, regularmente, dois algarismos. Daí em diante, a tendência geral é de crescimento constante dos índices inflacionários, até os valores estratosféricos, superiores a 2.000% por ano, observados no início dos anos 1990. Há apenas uma interrupção nessa aceleração inflacionária: o período entre 1964 e o início dos anos setenta, quando a inflação tendeu a cair de forma continuada. Mas foi só após 1994, ano do Plano Real, que se interrompeu a tendência a taxas de inflação cada vez mais altas: os aumentos de preços observados desde então (ou quedas, em alguns períodos) passaram a ter ordens de grandeza mais congruentes com a experiência internacional.

O plano anti-inflacionário posto em prática no final de fevereiro de 1986, conhecido como Plano Cruzado, baseou-se na hipótese de que o problema central da inflação brasileira, àquela altura, era o componente inercial. Embora os proponentes do Plano não desconhecêssem a importância de outros fatores inflacionários, admitiam que a influência destes fosse, então, secundária. (VERSIANO, 2011, p.14)

Nos anos que se seguiram ao Plano Cruzado, diversos outros planos anti-inflacionários foram postos em prática: os chamados Planos “Bresser” (1987), “Verão” (1989), “Collor” (1990), e “Collor-II” (1991). (VERSIANO, 2011, p.17)

Como demonstra Versiano (2011, p. 17), *in verbis*:

O Plano Real, implantado em julho de 1994, teve elementos em comum com o Plano Cruzado, mas diferiu deste em pelo menos dois aspectos

importantes. Primeiro, não se partiu da ideia de que a inflação fosse essencialmente inercial. A segunda diferença refere-se às condições sob as quais o plano foi aplicado, no que toca aos pagamentos externos. Ao contrário do que ocorrera nos anos oitenta, a situação do balanço de pagamentos brasileiro era bastante confortável, em meados da década de noventa, principalmente em decorrência do expressivo fluxo de capitais que buscou aplicação em economias emergentes, inclusive o Brasil, a partir dos primeiros anos da década.

Entende-se que o Governo tem papel fundamental na construção do projeto de desenvolvimento para o Brasil, mas precisa contar com a participação da sociedade organizada de forma geral.

Brum (2008, p.452) aduz que estabilizar a economia significa controlar a inflação, recuperar a confiança na moeda e equilibrar preços e salários, através da combinação de medidas governamentais, mecanismos de mercado, ação da sociedade organizada e comportamento dos indivíduos. E é importante mantê-las sob controle, em patamar compatível com a retomada e a sustentação dos investimentos produtivos, a aumento e a qualificação da produção e a progressiva melhora do poder aquisitivo dos salários e das condições de vida da população.

No que se refere aos fatores sobre o Brasil e seu processo de construção, pode-se dizer que ao se estudar os tópicos apresentados e analisados, conclui-se que o País teve e tem desafios nos setores econômico, político e social. Nesse ínterim evitar o desemprego, na prática, é evitar um problema social, pois o trabalhador desempregado, não tem como manter o próprio sustento da família e, muitas vezes, suas necessidades básicas, são deixadas em segundo plano, na busca pela mais valia por parte dos capitalistas.

4.2 EVITANDO UM PROBLEMA SOCIAL

Um dos grandes problemas desse Século é o desemprego. De acordo com as lições de Sandroni (2002, p.168), “desemprego é a situação de ociosidade involuntária em que se encontram pessoas que compõem a força de trabalho de uma nação”.

Cumprе destacar que as categorias emprego e desemprego nas análises sociológicas podem assumir sentidos objetivos e subjetivos.

Alguns economistas recomendam a manutenção de uma taxa permanente de desemprego, por considerar que o pleno emprego da força de trabalho disponível impulsionaria a elevação dos salários, provocando-se onjuntura inflacionária que acabaria reduzindo a acumulação de capitais. O desemprego é caracterizado como sendo a não possibilidade do trabalho assalariado nas organizações de um modo geral.

Cabe ressaltar que dentre as causas mais citadas, pode-se enunciar: o desenvolvimento tecnológico; a globalização; a terceirização; a desindustrialização; o excesso de concentração da renda; e os modernos métodos de gestão, de um modo geral.

Na mesma esteira, frisa-se que o cômputo do desemprego, direta ou indiretamente, é pago por todos e suas consequências, podem ser devastadoras, tanto do ponto de vista da pessoa do desempregado e de sua família, quanto do ponto de vista social, político e econômico.

Dentro desta perspectiva, cabe salientar que o desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental do trabalhador, fazendo com que se acentue a procura pelos serviços profissionais ligados a esta área. A violência e o crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego. O desemprego pode ainda provocar ampla desorganização familiar e social.

O desemprego é classificado em várias categorias conforme suas causas (SANDRONI, 2002, p.168):

Desemprego Cíclico - é o desemprego provocado por uma queda do ciclo econômico e da produção industrial;

Desemprego Disfarçado - consiste na remuneração muito abaixo dos padrões aceitáveis, que afeta os trabalhadores não registrados;

Desemprego Friccional ou Normal - ocorre por um desajuste entre a oferta e a demanda de trabalho, quando empregadores com vagas desconhecem a existência de mão de obra disponível, e vice-versa;

Desemprego Sazonal - é o desemprego causado pela sazonalidade do produto ou serviço. Exemplos são os trabalhos em turismo e na agricultura; e

Desemprego Tecnológico - origina-se em mudanças na tecnologia organizacional e de produção ou nos padrões de demanda dos consumidores (declínio de todo um ramo industrial defasado tecnologicamente).

Entende-se que o desemprego causa problema generalizado na economia brasileira, que apenas foi conhecido e enfrentado pelos trabalhadores brasileiros no início da década de 80, quando a recessão desencadeada pela crise do petróleo, na década anterior, mostrou suas graves consequências e o excesso de trabalhadores nos grandes centros urbanos deixou de ser absorvido pelo setor produtivo. Dessa feita, urge que se apresentem alternativas viáveis para o combate do desemprego e, conseqüentemente, para a crise econômica que ele traz para a nação brasileira.

4.3 ALTERNATIVAS À CRISE ECONÔMICA NO BRASIL

Interessante salientar que o artigo 476-A descrito na CLT, apresenta-se como a ferramenta institucional de enfrentamento da crise econômica no Brasil.

A escassez do emprego tende a produzir desordem significativa na esfera econômica, especialmente no Sistema Econômico atual, o Capitalismo, não se podendo ainda definir os rumos que se seguirão (RIBAS, 2009, p.30).

Oportuno destacar o ensinamento de Giambiasi *et al* (2009, p. 237), *in verbis*:

O nível relativamente alto de taxa de desemprego decorre de dois fatores importantes: o alto grau de assimetria de informações agravada pelos altos custos de demissão e ao elevado nível do salário de reserva dos trabalhadores pouco qualificados decorrente dos valores relativamente altos das transferências governamentais, principalmente de aposentadoria.

Acerca disso, conceitua Ribas (2009, p.30), que a ordem natural do referido sistema é mantida pelo consumismo de bens, principalmente pela própria classe

trabalhadora, a fim de se alcançar o acúmulo de capital.

Sendo assim, compra-se de maneira compulsiva e sem necessidade, logo, o trabalhador que está empregado contribui para o fortalecimento da economia e é ele que auxilia no controle da inflação.

O trabalhador inserido no mercado de trabalho, é fundamental para o desenvolvimento da Nação. Portanto, feitos esses apontamentos, apresenta-se a questão da qualificação profissional, gerando o debate social sobre a sua viabilidade, alcance e profundidade, pois há a necessidade de qualificar o trabalhador para acompanhar as novas tecnologias e os novos sistemas empresariais.

É curial salientar que a questão da qualificação profissional assumiu papel de relevância social, em virtude da crescente necessidade do trabalhador em se qualificar para manter-se no emprego e diminuir sua rotatividade no mercado de trabalho.

Pertinente é a análise de Ribas (2009, p. 31) sobre o tema, *in verbis*:

O trabalho está na humanidade, no corpo e na mente de cada um, sendo resultado da obra de suas mãos, por isso pertence, e, como mostra a história em suas linhas, o ser humano é valorado pela atividade que desenvolve, e dá referida atividade está diretamente ligada à sua dignidade e a sua garantia de sobrevivência. Ademais, o trabalho pode ser considerado como uma propriedade implícita ao ser humano que, como o passar dos anos e a assimilação de novos conceitos nas relações sociais, passou a ser objeto de exploração. Nessa perspectiva, o homem deixou de ser simplesmente um meio de obtenção de produtos, para constituir-se no produto a ser comercializável e descartável e, por esse motivo, precisa constantemente aperfeiçoar-se, através da constante qualificação profissional.

Outrossim, para manter seus empregos, os trabalhadores passam a sofrer sensível precarização das relações de trabalho formal, no entanto, acabam aceitando condições menos favoráveis que as anteriormente vividas, em prol da empregabilidade.

Há de se ressaltar que é necessário manter o trabalhador atualizado e preparado para o rápido avanço tecnológico e para que isso seja possível, é fundamental a constante qualificação profissional. A qualificação é importante e

vantajosa para os dois lados: empregados e empregadores.

4.4 CONCEITO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A qualificação profissional aumenta o poder de negociação do empregado. Ademais o trabalhador mais qualificado possui maiores chances de não aceitar empregos não regulamentados, precários e negociar postos dentro de sua área de formação.

O trabalhador mais educado e qualificado, em tese, pode aumentar ou pelo menos manter níveis salariais mais facilmente do que os trabalhadores não qualificados.

Há de se ressaltar a qualificação profissional como o estudo e o preparo intelectual, técnico e prático do ser humano para o trabalho produtivo assalariado. É através da qualificação que o trabalhador garante a empregabilidade e habilita-se para discutir as relações de trabalho de igual para igual com o empregador.

Sustenta Ribas (2009, p.26), *in verbis*:

Pode-se inicialmente, fazer-se uma analogia como o conceito de qualificação profissional empregado na Inglaterra por volta dos anos 1980, época em que o país citado perdera representatividade no mercado internacional, fazendo-se com que o governo britânico direcionasse seu ponto de visão à qualificação profissional, por que seus trabalhadores não tinham as habilidades necessárias para acompanhar as novas tecnologias mundialmente desenvolvidas .

No Brasil, com a edição do Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997, a qualificação profissional acabou sendo dividida em três níveis, a saber: o básico; o técnico; e o tecnológico. Essa Norma trouxe o conceito do que se entende por educação profissional em nível básico.

O Decreto nº 2.2008 foi posteriormente revogado pelo Decreto nº 5.154. de 23

de julho de 2004, que dispõe no artigo 1º:

Art. 1º A educação profissional, prevista no 9.394, de 20 de dezembro de 1996

I - qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores;

II - educação profissional técnica de nível médio; e

III - educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

Na mesma esteira, dispõe a Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996 que:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 1º Esta Lei disciplina a educação escolar, que se desenvolve, predominantemente, por meio do ensino, em instituições próprias.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social.

A mesma Lei por fim, no Capítulo específico da educação profissional, destaca que:

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

II – de educação profissional técnica de nível médio;

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

Dito isso, pode-se afirmar que, na contemporaneidade, a qualificação profissional refere-se subjetivamente ao trabalhador que, inserido num mercado de trabalho, vai ocupar posição significativa e de interesse do capital (RIBAS, 2009, p. 29)

Nesse preceito, aliás, não há dúvida que é mister qualificar o trabalhador. No entanto, questiona-se até que ponto a qualificação interfere na conquista de um emprego ou em sua manutenção. Essa questão é, também o intercâmbio de interesses entre o capitalista e a força de trabalho enquanto mercadoria (RIBAS, 2009, p. 30).

Cabe destacar que, a qualificação é primordial para manutenção do emprego. O trabalhador precisa conscientiza-se do seu papel na sociedade e que existe momento de lutar e momento de recuar, mas indiferente do cenário político e conjuntural, a obreira precisa estar constantemente qualificando-se, a fim, de ter poder de negociação.

Ainda, dissertando sobre a bolsa qualificação, explana Ribas que a mesma assumiu relevância social, especialmente nas últimas décadas, principalmente frente à necessidade do trabalhador qualificar-se em virtude dos avanços tecnológicos. Essa qualificação permite que o obreiro mantenha o emprego e evite a rotatividade no mercado de trabalho (RIBAS, 2009, p. 31).

É interessante salientar que se pode considerar o trabalho como propriedade implícita ao ser humano, no entanto, com o passar dos anos torna-se objeto de exploração. O trabalho nesse ínterim, deixou de ser meio de obtenção de produtos, para constituir-se como produto comercializável que precisa de constante aperfeiçoamento através da qualificação (RIBAS, 2009, p. 31)

Mister frisar, ainda, que a busca de um saber mais amplo, educação cultural e formação cidadã são componentes indispensáveis para o desenvolvimento das capacidades do obreiro. Nesse aspecto, buscar-se a qualificação profissional é

indispensável para o trabalhador não só manter-se competitivo e apto ao crescimento técnico, como para a realização pessoal e profissional.

4.5 O PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Dispõe no art. 2º-A da Lei nº 7.998/90, do ordenamento jurídico brasileiro, o pagamento de bolsa qualificação pelo Estado, ao trabalhador suspenso. Destaca-se que para tal fim, os recursos serão provenientes do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Art. 2º -A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

Importante frisar, ainda, que a ordem jurídica trata a respectiva bolsa pelas mesmas regras que regulam o Seguro-Desemprego. Ademais, os pré-requisitos para habilitação da bolsa qualificação, são os mesmos adotados pelo Seguro-Desemprego, exceto quanto à dispensa por justa causa (DELGADO, 2010, p. 1014).

Dispõe ainda, sobre a referida bolsa, art. 3º da Lei 7998/90:

Art. 3º -A. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º -A desta Lei, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro- Desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

Quando autorizada por negociação, pode-se prorrogar a suspensão para qualificação, conforme art. 476-A, parágrafo 7º. Ainda ensina Delgado (2010, p. 1015),

nesse caso, o Estado se desonera de pagar a referida bolsa, transferindo a obrigação de seguridade social ao próprio empregador.

Cumpre ressaltar que quanto às parcelas devidas pelo empregador ao trabalhador afastado, o Ordenamento Jurídico preserva a possibilidade de o trabalhador receber as verbas contratuais, no entanto, enfatiza-se que essas parcelas não terão natureza salarial (DELGADO, 2010, p. 1015).

Segundo o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, no âmbito do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), as ações de qualificação profissional envolvem atividades de educação profissional e devem possuir conteúdos relacionados com as atividades da empresa. O PNQ, aprovado pelo CODEFAT, define:

- I. Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
- II. Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas;
- III. Frequência mínima de 75% às atividades do Curso

Entende-se que a possibilidade de uso do benefício Bolsa Qualificação Profissional para trabalhadores com contrato de trabalho suspenso é medida que surge como alternativa à demissão do trabalhador formal, em momentos de retração da atividade econômica que, por razões conjunturais associadas ao ambiente macroeconômico ou motivações cíclicas e estruturais, causam impactos inevitáveis ao mercado de trabalho.

Nas palavras de Ribas (2009, p.75), *in verbis*:

O Brasil para que possa retomar o crescimento econômico, precisa criar condições de combate ao desemprego, a fim de diminuir as desigualdades sociais. Visto isso, salienta-se que, o Programa de Qualificação profissional destaca o interesse no desenvolvimento sustentável do país com base numa massa de trabalhadores qualificados para as novas empresas e tecnologias, preservando espaço para a negociação coletiva.

A expressão mais explícita no artigo 476-A, da CLT é "negociação". Portanto, tanto o artigo em questão, quanto a proposta de reforma trabalhista (Projeto de Lei 6787/16), prioriza a negociação. E, para isso, é necessário estruturar-se sindicatos fortes e conscientizar os segmentos envolvidos para que entendam que a crise e seu combate é dever não só do Estado, como de patrões e obreiros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou demonstrar, a luz do artigo 476-A da CLT, a aplicabilidade do *lay-off* em momentos de dificuldade e crises econômicas no Brasil. Procurou-se confirmar que quando há entendimento da situação conjuntural pelas partes envolvidas, ambas buscam soluções para atravessar os momentos delicados da economia.

No primeiro Capítulo, procurou-se estudar os aspectos históricos do Direito do Trabalho e do *lay-off*. Devido ao incipiente conhecimento sobre o tema, provoca o debate nos espaços acadêmicos, sociais e profissionais para que quando apresentar-se à demanda, possam haver o posicionamento e contribuir para que o momento desfavorável seja vencido com consciência, analisando-se o cenário conjuntural.

No segundo Capítulo foram apontados conceitos que demonstram o *lay-off* como alternativa à crise econômica no Brasil. Procurou-se demonstrar que associado ao desemprego vem o problema social, político, econômico e até a própria realização do ser humano, na busca da dignidade.

Por fim, no terceiro Capítulo, foram analisadas a necessidade de negociar para se efetivar a suspensão para a qualificação profissional.

A proposta de reforma trabalhista, demonstra a prevalência da negociação sobre a Lei, portanto, os Sindicatos devem atualizar-se e terem um papel protagonista, trazendo não só críticas e reivindicações, mas fazendo a análise conjuntural e cumprindo seu papel na sociedade.

Dentro desta perspectiva, o Judiciário brasileiro busca pacificar a sociedade através da solução dos conflitos apresentados diariamente. A relação empregado *versus* empresa, nesse sentido, precisa e é igualada através da proteção ao hipossuficiente.

Cumprе ressaltar que, atualmente, a presença do trabalhador não é mais tão necessária nos locais físicos onde se tenha o estabelecimento físico da empresa. Esse fenômeno é decorrente das inovações tecnológicas, que permitem a descentralização

do trabalho e essas mudanças de paradigmas, também pedem relações de trabalho mais modernas e flexíveis.

Na mesma esteira, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, previstos no artigo 6º da CLT, o trabalho executado à domicílio tem o mesmo peso e valor dos realizados nos estabelecimentos da empresa. Essa reflexão chega na negociação e na necessidade de negociar. Ademais, é necessário que se extrapole as fronteiras do Judiciário, para que se venha a entender essa nova dinâmica das relações trabalhistas.

Neste termo, a conclusão mais razoável a que se pode chegar é admitir-se que o *lay-off*, veio para ficar e será cada vez mais utilizado, pois é uma excelente ferramenta em momentos de crise e sua aplicabilidade encaixa-se exatamente no momento que o País está passando.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Renato Rua de. **Nova modalidade do contrato a prazo, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho para a qualificação profissional do trabalhador e o Direito do Trabalho**. Revista do Advogado. São Paulo: 1988. P. 54-62.
- BAER, Werner. **A economia brasileira**. São Paulo: Nobel, 2003.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 25. ed. atual. São Paulo (SP): Malheiros, 2010.
- BRUM, Argemiro J. **O desenvolvimento econômico brasileiro**. 25 ed. Ijuí: Ed Unijuí, 2008.
- CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho: legislação complementar/ jurisprudência**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2012.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 6. ed., São Paulo: Atlas, 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999
- FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de; SANTOS, Enoque Ribeiro de; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito coletivo do trabalho em debate**. Rio de Janeiro (RJ): Lumen Juris.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Método, 2007.
- GIAMBIAGI, Fabio et al (Org.); BARROS, Octavio de (Org.). **Brasil pós-crise: agenda para a próxima década**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson; PINTO, José Augusto Rodrigues; SOUSA, Otávio Augusto Reis de. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2008.

HOFFMANN, Helga. **Desemprego e subemprego no Brasil**. São Paulo: Ática, 1980. 231 p.

LACERDA, Antonio Correa; BOCCHI João Ildebrando; REGO, José Márcio; BORGES, Maria Angélica; MARQUES Rosa Maria. **Economia Brasileira** – 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26.ed. atualizada até 5-1-2010. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 2009.

MENEGASSO, Maria Ester. **O declínio do emprego e a ascensão da empregabilidade**. Florianópolis, 1999. 326p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 1999.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa em Direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8. ed., rev. atual. eamp.. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

RIBAS, Lineu Ferreira. **Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação**. São Paulo: Ltr, 2009.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. 10 ed. São Paulo: Editora Best Seller, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VERSIANI, Flávio R. **Tendências Recentes (1998-2002)**. Departamento de Economia da UnB, ago./2011